



公司及并购法律评述
2019 年 4 月

上海
上海市银城中路 68 号
时代金融中心 16 楼和 19 楼
邮编: 200120
电话: +86 21 3135 8666
传真: +86 21 3135 8600

北京
北京市建国门内大街 8 号
华润大厦 4 楼
邮编: 100005
电话: +86 10 8519 2266
传真: +86 10 8519 2929

香港
香港中环皇后大道中 5 号
衡怡大厦 27 楼
电话: +852 2592 1978
传真: +852 2868 0883

伦敦
1F, 3 More London Riverside
London SE1 2RE
United Kingdom
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323

www.llinkslaw.com

SHANGHAI
16F/19F, ONE LUJIAZUI
68 Yin Cheng Road Middle
Shanghai 200120 P.R.China
T: +86 21 3135 8666
F: +86 21 3135 8600

BEIJING
4F, China Resources Building
8 Jianguomenbei Avenue
Beijing 100005 P.R.China
T: +86 10 8519 2266
F: +86 10 8519 2929

HONG KONG
27F, Henley Building
5 Queen's Road Central
Central, Hong Kong
T: +852 2592 1978
F: +852 2868 0883

LONDON
1F, 3 More London Riverside
London SE1 2RE
United Kingdom
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323

master@llinkslaw.com

“996 工作制”，违反劳动法吗？

作者：辜鸿鹄 | 王凤阳

近日，关于“996 工作制是否违反劳动法”的话题引发了一系列的讨论，笔者相信从企业文化、业务发展和员工激励的角度，不同的行业、不同的企业、不同的管理者和不同的员工，从各自的角度都有值得讨论的观点。

我们以下仅仅想从法律角度，对“996 工作制”（即员工从早上 9 点工作到晚上 9 点，每周工作 6 天的工作制度）是否违反劳动法，以及用人单位是否必须支付加班费的问题做一些简单的分析。

一句话，“996 工作制”未必违法，也未必一定需要支付加班工资，该问题因员工适用的不同工时制度会有不同的结果。鉴于此，笔者将在梳理我国不同工时制度的基础上，进一步分析加班费的计算等问题，为企业合法支付加班费，节省人力成本提出相关建议。

如您需要了解我们的出版物，
请与下列人员联系：

郭建良: +86 21 3135 8756
Publication@llinkslaw.com

通力律师事务所
www.llinkslaw.com

免责声明：本出版物仅代表作者本人观点，不代表通力律师事务所的法律意见或建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

“996 工作制”，违反劳动法吗？

一、“996 工作制”是否违反劳动法

根据《劳动法》及相关法律法规的规定，我国现行的工时制度主要有三种：标准工时制、综合计算工时制和不定时工作制。

（一）我国现行工时制度的定义

标准工时制是指劳动者每天工作不超过 8 小时，每周工作不超过 40 小时的工时制度。延长工作时间，一般每日不得超过 1 小时，特殊情况下，每日不得超过 3 小时，每月最长不得超过 36 小时。对于大多数的劳动者来说，如果没有特殊情况，都应自动适用标准工时制。

综合计算工时制是指企业因工作情况特殊或受季节和自然条件限制，需要安排职工连续工作，无法实行标准工时制，采用以周、月、季、年等为周期，综合计算工作时间和加班时间的工时制度。在生产高峰时期，允许某一段时间的总工作时间可以超过每日 8 小时，每周 40 小时的限制。

不定时工作制是指在保障职工休息权利的前提下，为了适应工作特性、完成工作任务而采取的、员工本人可以自主安排工作和休息时间的工时制度。在不定时工作制下，严格意义上来说，没有加班的概念。

（二）不同工时制度下的“996”

- (1) 标准工时制下，如果安排员工每周执行“996 工作制”(假设扣除早晚共 2 小时用餐时间)，每日实际工作时间 10 小时，每周工作时间 60 小时，显然侵害了员工的休息权利，违反了《劳动法》的相关规定；
- (2) 综合计算工时制下，由于淡旺季的工作时间有所区别，有可能某一周或某几周可以安排员工实行“996 工作制”，淡季可以安排员工休息。但无论如何平均日工作时间和平均周工作时间应与标准工时制基本相同，平均每月延长工作时间也不得超过 36 小时。因此，是否违反法律规定，要看具体综合计算工时的周期和具体的加班时间总数；
- (3) 不定时工作制下，不受《劳动法》第 41 条规定的日延长工作时间标准和月延长工作时间标准的限制。其工作方式为“996 工作制”时，并不违反《劳动法》的规定，但必须要保证劳动者的休息权利。

“996 工作制”，违反劳动法吗？

二、“996 工作制”下，用人单位如何支付加班费

不同工时制度下加班费计算方式不同：

（一）标准工时制下加班费的计算

- （1）劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的 150% 的工资报酬，即**工作日(超过 8 小时)**
加班费=月工资标准/21.75 ÷8 小时×加班时数×150%；
- （2）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的 200% 的工资报酬，即
休息日加班费=月工资标准/21.75 ÷8 小时×加班时数×200%；
- （3）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的 300% 的工资报酬，即**法定节假日**
加班费=月工资标准/21.75 ÷8 小时×加班时数×300%。

其中，休息日加班可由企业首先安排调休，不能调休的才需要支付加班费。

（二）综合计算工时制下加班费的计算

适用综合计算工时制的员工，在综合计算周期内，其某一具体日(或周)的实际工作时间可以超过 8 小时(或 40 小时)，但综合计算周期内的总实际工作时间不能超过总法定标准工作时间。

综合计算工作时间超过法定工作时间的部分，按不低于正常工作时间工资的 150% 支付加班工资；在法定节假日上班的，按不低于正常工作时间工资的 300% 支付加班工资。

（三）不定时工作制下加班费的计算

- （1）适用不定时工作制的员工，不享有工作日、休息日延长工作时间的加班费

根据《工资支付暂行规定》第 13 条的规定，实行不定时工作制的劳动者，不执行支付延长劳动时间的工资的规定。用人单位对实行不定时工作制的劳动者，因工作需要，不论是延长劳动时间、还是安排员工在休息日工作，可不支付加班工资。

“996 工作制”，违反劳动法吗？

但对于适用不定时工作制的员工，法定节假日加班是否应享有加班费的问题，实践中各地的标准不同，如北京市、江苏省、广东省等地的规定不支持加班费，而上海市、天津市则规定需要支付加班费。用人单位可根据员工的劳动合同履行地关注当地不同的规定，而依法决定是否需要支付法定节假日的加班工资。

- (2) 高级管理人员适用不定时工作制的，除某些地区有特殊规定自动适用外，应经过劳动部门事先审批

根据《关于印发北京市企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制办法的通知》第 16 条第 2 款的规定，企业中的高级管理人员实行不定时工作制，不办理审批手续。

根据《江苏省高级人民法院关于印发<关于审理劳动人事争议案件的指导意见(二)>的通知》第 8 条的规定，高级管理人员与用人单位发生加班工资争议，用人单位虽未办理不定时工作制审批手续，但高级管理人员的工作性质、工作岗位符合不定时工作制特点，依据标准工时制计算加班工资明显不合理，或者工作时间无法根据标准工时制进行计算的，可以认定高级管理人员实行的是不定时工作制，对其请求支付加班工资的主张不予支持。

由于劳动法并没有对“高级管理人员”有明确的定义，所以一般会参照《公司法》第 216 条的规定予以确定，高级管理人员是指公司的经理、副经理、财务负责人，上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员。

所以安排员工执行“996 工作制”的企业，如果没有提前报相关劳动部门审批实行综合计算工时制或者不定时工作制、或当地法律法规没有特殊规定的，那么对于员工的加班时间应按照标准工时制来计算相应加班费。

三、对于用人单位控制“泡加班”现象及减少用工成本的操作建议

首先，对于用人单位而言，毋庸置疑的是，不能违法强迫劳动者加班，但从控制加班费支付成本、减少员工不必要的加班时长的角度出发，笔者提出以下建议：

1. 鼓励员工高效工作，减少“996 工作制”的现象。安排切实有效的工作目标和任务，要求员工定期汇报工作任务及完成情况，督促员工提高工作效率。同时，禁止员工上班时间从事与工作任务无关的内容，在上班时间内完成当日的工作任务，避免延长无效的工作时间，实现按点结束工作并下班的目标。

“996 工作制”，违反劳动法吗？

2. 对于工作性质有淡旺季的岗位或者职位，视其具体情况，公司应向劳动保障行政部门申请实行综合计算工时制，合理规划其工作计划。对于工作性质无法固定其上下班时间的高级管理人员、外勤人员、销售人员等，公司应报经当地区县劳动保障局批准，实行不定时工作制，以控制加班费成本。同时，根据北京市、江苏省等部分地区目前的规定和实践，高级管理人员实行不定时工作制，可以不办理审批手续，自动适用不定时工作制，但对于高级管理人员的范围和定义，应当事先作出规定。
3. 按照法律规定的民主公示程序，制定和完善加班申请、工时制度相关的规章制度。该类制度应明确员工加班需要提前履行加班申请的流程，明确未经公司批准的加班，不视为加班并不予支付加班费，杜绝“泡加班”的现象。另外，用人单位应注意留存公司的考勤记录或者加班申请记录等证据，以在日后潜在的加班费争议中保护公司的合法权益。
4. 提前与员工约定加班费计算基数，将加班费控制在一定范围内。对于广东省、天津市等支持“包薪制”做法的地区，可在保证经折算的正常工作时间工资不低于当地最低工资标准的情况下，在劳动合同中约定工资总额已包含加班工资，以控制用人成本。

最后，法律只是对企业的最低合规要求，企业需要更多地激发员工的积极性，发掘员工无限成长的潜能，唯有员工自我驱动，才能实现雇主雇员的双赢局面。

“996 工作制”，违反劳动法吗？

如需进一步信息，请联系：

作 者	
辜鸿鹄 电话: +86 21 3135 8722 patrick.gu@linkslaw.com	
上 海	
俞卫锋 电话: +86 21 3135 8686 david.yu@linkslaw.com	刘赞春 电话: +86 21 3135 8678 bernie.liu@linkslaw.com
余 铭 电话: +86 21 3135 8770 selenashe@linkslaw.com	娄斐弘 电话: +86 21 3135 8783 nicholas.lou@linkslaw.com
钱大立 电话: +86 21 3135 8676 dali.qian@linkslaw.com	孔焕志 电话: +86 21 3135 8777 kenneth.kong@linkslaw.com
吴 炜 电话: +86 21 6043 3711 david.wu@linkslaw.com	潘永建 电话: +86 21 3135 8701 david.pan@linkslaw.com
姜 琳 电话: +86 21 6043 3710 elyn.jiang@linkslaw.com	
北 京	
俞卫锋 电话: +86 10 8519 2266 david.yu@linkslaw.com	刘赞春 电话: +86 10 8519 2266 bernie.liu@linkslaw.com
杨玉华 电话: +86 10 8519 1606 yuhua.yang@linkslaw.com	
香 港(与方緯谷律师事务所联营)	
俞卫锋 电话: +86 21 3135 8686 david.yu@linkslaw.com	吕 红 电话: +86 21 3135 8776 sandra.lu@linkslaw.com
伦 敦	
杨玉华 电话: +44 (0)20 3283 4337 yuhua.yang@linkslaw.com	

© 通力律师事务所 2019

免责声明：本出版物仅代表作者个人观点，不代表通力律师事务所的法律意见或建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。